

İlgili Kanun / Madde
4857 S.İşK/18-21

T.C
YARGITAY
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No: 2006/22866

Karar No: 2006/31254

Tarihi: 27.11.2006

- İŞYERİ KONSEYİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE İLİŞKİN TALEPLERİ
- İŞVERENİN YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ ETMİŞ OLMASI
- BEŞ YILDIR ÇALIŞAN İŞÇİNİN FESHE KADAR YABANCI DİL YETERLİLİĞİNİN SORUN OLUŞTURMAMASI
- GEÇERSİZ FESİH

ÖZETİ: Kurulun işçilerden oluşan 15 üyesi tarafından düzenlenen 30.5.2005 tarihli toplantı tutanağında işveren yetkililerinin 28.5.2005 günü işçileri toplayarak sendikaya üye olduklarını öğrendiklerini, sendikal örgütlenmeye karşı olduklarını, kesinlikle buna izin vermeyeceklerini ve sendikayı işyerine sokmamak için gerekirse işyerini kapatacaklarını, istifa etmeyen işçilerin işten çıkarılacaklarını söyledikleri, toplantıdan sonra 16-24 vardiyasında çalışan işçilerin evlerinin aranarak sendikadan istifa etmedikleri takdirde cezalandırılacaklarının ve aynı gün sekreter olarak çalışan Hatice Kılıç'tan da sendikadan istifa etmemesi durumunda işten çıkartılacağına söylendiği belirtilmiş ve bu durumun suç teşkil ettiğinin işverene bildirilmesine karar verilmiştir.

Davacı 14.5.2005 günü sendikaya üye olmuştur. Dosyada mevcut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 20.5.2005 tarihli yazısında 14.5.2005 başvuru tarihi itibarıyla işyerinde 46 işçi çalıştığı, bunlardan 28'inin sendika üyesi olduğu

anlaşılmaktadır. Davalı işverence yetki tespitine itiraz davası açılmış olup, dava derdestir.

Davacı yaklaşık 5 yıllık işçi olup, işe girdiği günden iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar yabancı dil yeterliliği ile ilgili bir sorun çıkmamıştır. Öte yandan, yabancı dili olmadığı için kütüphanenin tertip, düzen ve sorumluluğu ile misafir ikram hizmetlerinin teklif edildiği ileri sürülmüş ise de, bu durum çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik mahiyetinde olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesinde belirtilen yöntemeye uygun bir değişiklik teklifinin yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre, feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.

DAVA: Davacı, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkeme, isteğin reddine karar vermiştir. Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü

Davacı işçi, sendikaya üye olduğu ve üyelikten istifa etmediği için işverence feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminat ile boşta geçen süre ücretinin belirlenmesini istemiştir.

Davalı işveren, feshin geçerli nedene dayandığını belirterek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

Mahkemece işyerinin yeniden yapılandırılması, bu yapılanmaya uygun yeni eleman temini gibi tamamen işyerinden kaynaklanan geçerli bir nedenle sona erdirildiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

Davalı şirket Yönetim Kurulunca 3.6.2005 tarihinde yapılan toplantıda sekreterlik hizmetinde, gelişen müşteri talepleri doğrultusunda en az bir yabancı dil bilen personelin istihdamına karar verilmiştir. Davalı işveren, sözü edilen karar üzerine sekreter olarak çalışan ancak belirtilen özelliklere sahip olmayan davacıya idari binadaki kütüphanenin tertip, düzen ve sorumluluğu ile misafir ikram hizmetleri görevinin önerildiğini, davacının bunu kabul etmeyip tazminatlı çıkış talebinde bulunması nedeni ile iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürmüştür.

İşyerinde uygulanan "İşyeri İç Tüzüğü"nde işçilerin birlikte karar alma ve işyeri yönetimine katılımını sağlamak için İşyeri Konseyi adı altında bir kurul oluşturulmuş ve bu kurula Disiplin Kurulu gibi disiplin cezalarına karar verme yetkisi de verilmiş bulunmaktadır. Anılan kurulun işçilerden oluşan 15 üyesi tarafından düzenlenen 30.5.2005 tarihli toplantı tutanağında işveren yetkililerinin

28.5.2005 günü işçileri toplayarak sendikaya üye olduklarını öğrendiklerini, sendikal örgütlenmeye karşı olduklarını, kesinlikle buna izin vermeyeceklerini ve sendikayı işyerine sokmamak için gerekirse işyerini kapatacaklarını, istifa etmeyen işçilerin işten çıkarılacaklarını söyledikleri, toplantıdan sonra 16-24 vardiyasında çalışan işçilerin evlerinin aranarak sendikadan istifa etmedikleri takdirde cezalandırılacaklarının ve aynı gün sekreter olarak çalışan Hatice Kılıç'tan da sendikadan istifa etmemesi durumunda işten çıkartılacağının söylendiği belirtilmiş ve bu durumun suç teşkil ettiğinin işverene bildirilmesine karar verilmiştir. İşyeri Konseyi üyelerinin bu bildirimine karşı genel müdürün imzasını taşıyan tarihsiz yazıda iddiaların doğru olmadığı, sekreter olarak çalışan Hatice Kılıç'a üyeliğinin etik olarak uygun olmadığına telkin edildiği belirtilmiştir.

Davacı 14.5.2005 günü sendikaya üye olmuştur. Dosyada mevcut Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 20.5.2005 tarihli yazısında 14.5.2005 başvuru tarihi itibarıyla işyerinde 46 işçi çalıştığı, bunlardan 28'inin sendika üyesi olduğu anlaşılmaktadır. Davalı işverence yetki tespitine itiraz davası açılmış olup, dava derdesttir.

Davacı yaklaşık 5 yıllık işçi olup, işe girdiği günden iş sözleşmesinin feshedildiği tarihe kadar yabancı dil yeterliliği ile ilgili bir sorun çıkmamıştır. Öte yandan, yabancı dili olmadığı için kütüphanenin tertip, düzen ve sorumluluğu ile misafir ikram hizmetlerinin teklif edildiği ileri sürülmüş ise de, bu durum çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik mahiyetinde olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22.maddesinde belirtilen yöntemine uygun bir değişiklik teklifinin yapılmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre, feshin geçerli nedene dayanmadığı kabul edilmelidir.

Öte yandan, davacı işçi iş sözleşmesinin sendikal nedene dayandığını da ileri sürmüştür. Dosyada mevcut bilgi ve belgeler feshin sendikal nedene dayandığını kabul etmek için yeterli değildir. Dairemiz uygulamasına göre, feshin sendikal nedene dayanıp dayanmadığı işyerinde fesih tarihinde çalışanlardan kaç işçinin sendikaya üye olduğu, kaçının üyelikten çekildiği, kaç işçinin iş sözleşmesinin feshedildiği ve işten çıkarılanların tamamının sendika üyesi olup olmadığı, işyerinde çalışması devam eden sendika üyesi işçiler olup olmadığı gibi hususlar araştırılarak tespit edilmelidir. Mahkemece belirtilen yönlerden gerekli araştırmaya gidilmeli ve toplanacak deliller yukarıda belirtilen olgular da dikkate alınarak dosya içeriği ile birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutulmak suretiyle sonucuna göre bir karar verilmelidir.

SONUÇ: Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten **BOZULMASINA**, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilie iadesine, 27.11.2006 gününde oybirliği ile karar verildi.